

Письменная А.А.
Национальная металлургическая академия Украины,
г.Днепропетровск
ukrvpered@gmail.com

РОЛЬ И ЗАДАЧИ ПЕРСОНАЛА В ОБЕСПЕЧЕНИИ РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ

Исключительность и значимость персонала предприятия в обеспечении эффективного долгосрочного развития предприятия неоспорима. Исключительность роли персонала состоит в том, что только человеческий капитал способен создавать стоимость больше своей собственной, что обеспечивает формирование прибавочного продукта – источника роста благосостояния собственника. Кроме того, присущие только персоналу такие качества как инициативность, профессионализм, мотивация на результат, творческий подход к решению поставленных задач являются необходимым условием инновационного развития предприятия.

Однако роль персонала на предприятии характеризуется некоторым дуализмом, суть которого в том, что с одной стороны, персонал рассматривается как платный ресурс, а с другой – как источник создания добавленной стоимости и катализатор инноваций. Такая двойственная природа персонала приводит к противоречию между стремлением предприятия экономить на ресурсах и стремлением развивать кадры для получения большей производительности и вследствие этого более значимого финансового результата. Разрешение данного противоречия возможно при формировании разумной кадровой политики, которая направлена на оптимизацию затрат на персонал и при этом обеспечивает положительную динамику производительности.

В таких условиях на первый план выходит необходимость обоснованного целеполагания и формализации тех задач, которые стоят перед менеджментом персонала.

Подсистема управления персоналом является функциональной составляющей общей системы управления предприятием, цель которой прежде всего обеспечить предприятие персоналом в необходимом количестве определенного профессионально-квалификационного состава и в пределах установленных сроков и бюджета для осуществления текущей деятельности и реализации стратегических инициатив предприятия в целом. То есть задачи такой подсистемы можно классифицировать как количе-

ственные и качественные. Количественные задачи являются следствием роли персонала как ресурса для осуществления текущей деятельности и направлены на преодоление таких свойств ресурса как ограниченность (путем обеспечения достаточной численности персонала в текущий период времени) и платность (путем выполнения бюджета расходов на персонал, в первую очередь, в части фонда оплаты труда). Следует отметить, что выполнение бюджета является производной от ограниченности финансовых ресурсов предприятия. Относительно качественных задач подсистемы управления персоналом, то они направлены на реализацию роли персонала как фактора роста благосостояния собственников, создания добавленной стоимости и катализатора инноваций. Реализация качественных задач менеджмента персонала направлена на создание потенциала для реализации долгосрочных планов предприятия за счет роста производительности на основе повышения квалификации, компетентности, мотивированности работников.

Таким образом, эффективность менеджмента персонала и формирование результативной кадровой политики во многом обеспечиваются обоснованным целеполаганием и разделением задач на количественные и качественные. Это обусловлено тем, что определение баланса (оптимума) между количественными и качественными задачами позволяет разрешить противоречие между разнонаправленными характеристиками персонала (как платного ресурса и как источника создания добавленной стоимости и инноваций).